



## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM**

#### **II.1. Pengertian Balai Latihan Kerja Mandiri**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008) pengertian dari Balai Latihan Kerja Mandiri dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Balai : gedung; rumah (umum); kantor,
- Latihan : belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu; berbuat agar menjadi biasa,
- Kerja : kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.
- Mandiri : keadaan dapat berdiri sendiri; tidak bergantung pada orang lain – *sehingga bebas dari ketergantungan pada orang lain.*

Jadi secara umum Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja yang pendanaan kegiatan operasionalnya berasal dari swadaya sendiri.

Berbeda dengan Balai Latihan Kerja milik pemerintah yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Balai Latihan Kerja Mandiri (BLKM) adalah penyelenggara pelatihan institusional milik swasta yang mengemban misi membina angkatan kerja agar menjadi SDM yang kompetitif memiliki daya saing tinggi untuk memasuki pasar kerja baik lokal, regional bahkan global.

Pelatihan ini berguna untuk membekali keterampilan kepada peserta dalam berbagai bidang kejuruan dan memberikan motivasi untuk berusaha mandiri. Adapun sasaran kegiatan ini adalah terciptanya tenaga kerja yang terampil, disiplin dan memiliki etos kerja produktif sehingga mampu mengisi kesempatan kerja yang ada dan mampu menciptakan lapangan kerja melalui usaha mandiri. Secara umum, Balai Latihan Kerja Mandiri dirancang untuk memenuhi kebutuhan



masyarakat akan lembaga pelatihan milik swasta yang berdedikasi mencetak tenaga kerja yang siap terjun kedalam masyarakat.

Tersedianya Balai Latihan Kerja Mandiri menjadi langkah efektif dalam mengatasi permasalahan tingkat pengangguran dan rendahnya kompetensi tenaga kerja di daerah. Dengan demikian, alumni BLKM akan memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kerja untuk mengembangkan diri dalam dunia industri maupun usaha wiraswasta secara mandiri karena BLKM adalah pilihan, harapan dan karir masa depan yang menjadi tiket pekerja profesional dan pengusaha yang tangguh.

## **II.2. Fungsi, Tujuan dan Manfaat Balai Latihan Kerja Mandiri**

### **II.2.1. Fungsi Balai Latihan Kerja Mandiri**

Fungsi Balai Latihan Kerja Mandiri adalah mewadahi kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja yang memiliki unit-unit pelatihan didalamnya dan mendukung calon tenaga kerja untuk menjadi tenaga kerja yang siap pakai serta berkualitas dan berkompetensi untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja lain serta dapat pula membuka usaha sendiri sehingga mengurangi pengangguran dan memperluas lapangan kerja. Dengan fungsi Balai Latihan Kerja Mandiri yang mewadahi kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja maka BLKM dipandang sebagai lembaga swasta yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan mengurangi lebarnya kesenjangan sosial dimasyarakat.

### **II.2.2. Tujuan Balai Latihan Kerja Mandiri**

Secara umum Balai Latihan Kerja Mandiri bertujuan untuk :

- Sarana pelatihan bagi masyarakat yang tidak memiliki keahlian khusus.
- Mewadahi interaksi antar sesama peserta pelatihan dan pengajar yang turut menghasilkan tenaga-tenaga kerja yang siap pakai.
- Mengembangkan kembali lembaga Balai Latihan Kerja yang selama ini perannya tidak terlalu diperhatikan dan terbengkalai.



- Mengembangkan sumber daya manusia bagi masyarakat Indonesia umumnya dan daerah Yogyakarta khususnya, untuk meningkatkan kemampuan dibidang ketenagakerjaan sehingga menghasilkan tenaga kerja yang profesional dan berdedikasi.

### **II.2.3. Manfaat Balai Latihan Kerja Mandiri**

Dengan adanya Balai Latihan Kerja Mandiri akan sangat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi pengusaha/pemilik modal, bagi peserta, pemerintah, maupun lingkungan sekitar.

- a. Bagi pengusaha/pemilik modal :
  - Memperoleh tenaga kerja yang terampil dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.
  - Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja dari pekerjaannya dan mengurangi tingkat ketidakpercayaan majikan terhadap hasil kerja bawahannya.
  - Mengurangi tindak kekerasan yang dilakukan atasan akibat hasil kerja yang buruk karena kemampuan yang dimiliki tenaga kerja tidak maksimal.
- b. Bagi peserta :
  - Meningkatkan kualitas dan daya saing peserta.
  - Memberikan pelatihan-pelatihan yang sangat bermanfaat dilingkungan kerja.
  - Mampu menciptakan peluang usaha sendiri tanpa harus menunggu kesempatan kerja karena ketrampilan yang diberikan merupakan ketrampilan yang siap pakai.
- c. Bagi pemerintah :
  - Mengurangi angka pengangguran dan membuka kesempatan kerja baru.
  - Meningkatkan pendapatan daerah dari tenaga kerja yang bekerja diluar negeri.
  - Mengurangi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja yang merugikan negara.



### II.3. Bentuk Kegiatan Pelatihan

Sesuai dengan kebijakan yang diterapkan oleh pemerintah maka BLKM dituntut mengimplementasikan kebijakan *three in one* (3 in 1) yakni pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Sehubungan dengan hal itu, maka program pelatihan yang dilaksanakan harus terkait sertifikasi dan penempatan, baik dalam hubungan kerja maupun usaha mandiri didalam negeri maupun keluar negeri.

Program pelatihan yang umumnya diadakan pada Balai Latihan Kerja Mandiri mengikuti pola pelatihan pada Balai Latihan Kerja umumnya yaitu antara lain program pelatihan yang berhubungan dengan program Teknisi, Institusional, Kerjasama, Pemagangan, Uji Kompetensi dan *Up Grading* Instruktur.

1. Teknisi

Salah satu jenis pelatihan dimana sasarannya adalah tersedianya tenaga kerja terampil level ahli madya atau teknisi.

2. Institusional

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pencari kerja berbagai macam kejuruan yang dilaksanakan didalam BLKM dengan menggunakan fasilitas yang tersedia seperti workshop (bengkel kerja), asrama dan fasilitas lainnya kemudian dilanjutkan dengan OJT (*on job training*) di perusahaan. Pelaksanaan pelatihan institusional meliputi kegiatan persiapan, pelaksanaan serta monitoring lulusan pelatihan. Lama pelatihan bervariasi antara 160, 320, 480, 960 jam latihan.

3. Pemagangan

Pemagangan adalah proses diklat yang sistematis dan terorganisir dilakukan secara terpadu dan berjenjang pada BLKM atau Unit Latihan Perusahaan dengan bekerja secara langsung dalam proses produksi diperusahaan agar pencari kerja memiliki keterampilan dan kompetensi kerja sesuai kebutuhan dunia industri dan terikat dalam kontrak pemagangan yang lamanya 3 tahun dan dilakukan secara bersama-sama di BLKM dan diperusahaan atau Unit Latihan Perusahaan (ULP).

4. Uji Kompetensi

Pelatihan dalam rangka memperoleh sertifikat kompetensi bagi para karyawan. Tujuan dilaksanakannya uji kompetensi adalah upaya untuk



mengetahui sejauh mana lulusan berbasis kompetensi memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan serta dapat memenuhi kebutuhan dunia industri. Untuk menyelenggarakan uji kompetensi selain dari BLKM juga dari pengguna jasa dalam hal ini dunia industri.

#### 5. *Up Grading* Instruktur

Yaitu pelatihan untuk meningkatkan keterampilan bagi pekerja atau karyawan yang sudah memiliki dasar keterampilan sebelumnya. Sasaran *up grading* adalah terwujudnya peningkatan kemampuan para instruktur lembaga pelatihan swasta/perusahaan dan pemerintah yang belum pernah mengikuti penataran sejenis, dalam aspek teknik dan manajemen lembaga yang mencakup penguasaan *skill* dan pengetahuan, aspek manajemen lembaga pelatihan, penyusunan program pelatihan, pelaksanaan dan pengendalian serta evaluasi program latihan yang dilaksanakan. Peserta *up grading* adalah para instruktur yang telah ditunjuk oleh lembaga pelatihan pemerintah dan swasta yang belum pernah mengikuti kegiatan sejenis.

Pelatihan yang ada terdiri dari beberapa unit-unit pelatihan atau jurusan yang diikuti oleh masing-masing peserta yang merupakan hasil seleksi dari sejumlah pencari kerja yang mendaftar di BLKM. Didalam pelaksanaannya unit-unit pelatihan atau jurusan dapat bertambah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing.

Kurikulum pelatihan meliputi pembinaan fisik mental dan disiplin, motivasi kerja, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, mata latihan sub kejuruan, penunjang dan evaluasi dengan instruktur yang berasal dari instansi teknis yang terkait. Pengajaran menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya-jawab, demonstrasi, *shop talk* dan praktek. Pelatihan menggunakan lebih banyak metode praktek dengan rasio 75% praktek dan 25% teori. Hal ini tentu akan berhubungan dengan kesiapan pencari kerja agar dapat langsung masuk ke dunia kerja. Adapun peserta yang dinyatakan lulus dalam evaluasi akhir program pelatihan ini akan diberikan sertifikat sebagai bentuk standar kompetensi yang



terakreditasi dan dapat langsung ditempatkan baik didalam maupun diluar negeri.

#### **II.4. Pemikiran SIDURE (*Solidarity, Independency, Democracy, Unity, Responsibility dan Equality*)**

Pemikiran SIDURE muncul pertama kali dan diambil dari visi serikat pekerja, sebuah organisasi yang sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk mewakili suara setiap pekerja. Tetapi kenyataannya, banyak pekerja tidak menyadari bahwa serikat pekerja adalah hak yang melekat bagi pekerja (*Worker Rights is Human Rights*) seperti yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asazi Manusia (Budiarti, 2005).

Serikat pekerja merupakan organisasi demokratis yang berkesinambungan dan permanen dibentuk secara sukarela dari, oleh dan untuk pekerja dengan tujuan :

- Melindungi dan membela hak dan kepentingan pekerja.
- Memperbaiki kondisi-kondisi dan syarat-syarat kerja melalui perjanjian tawar-menawar kolektif dengan manajemen atau pengusaha.
- Melindungi dan membela pekerja beserta keluarganya akan keadaan sosial dimana mereka mengalami kondisi sakit, kehilangan dan tanpa kerja (PHK).
- Mengupayakan agar manajemen/pengusaha mendengarkan dan mempertimbangkan suara atau pendapat serikat pekerja sebelum membuat keputusan.

Dengan bersatu maka pekerja mempunyai kekuatan lebih untuk membela hak-hak pekerja itu sendiri dibandingkan sebagai perseorangan tidak banyak hal yang bisa dicapai. Setiap keputusan yang diambil oleh pengusaha atau pemilik modal akan selalu berdampak kepada pekerja dan serikat pekerja mempunyai hak untuk mengetahui rancangan keputusan yang akan diambil dengan memberikan masukan, menekan dan mempengaruhi kebijakan yang akan diambil bila berdampak buruk bagi pekerja.





## **II.5. Pengertian Prinsip-prinsip SIDURE (*Solidarity, Independency, Democracy, Unity, Responsibility dan Equality*)**

Ada enam prinsip yang dasar yang memperkuat dan menyatukan setiap pekerja yaitu *Solidarity, Independency, Democracy, Unity, Responsibility* dan *Equality* yang disingkat sebagai SIDURE dengan mengembangkan dan membangun keenam prinsip ini maka diharapkan akan membentuk profesionalisme dan kemandirian pekerja.

### **1) *Solidarity***

*Solidarity* dalam bahasa Indonesia berarti akrab atau kompak. Mengandung pengertian ada kedekatan dan hubungan yang erat (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Dalam dunia kerja solidaritas merupakan roh atau jiwa dari gerakan serikat pekerja. Sekumpulan pekerja yang bersatu membentuk suatu wadah bisa dipastikan karena munculnya dan digerakkan oleh semangat solidaritas diantara mereka. Solidaritas dalam konteks yang lebih luas dan mendasar yaitu rasa kebersamaan dan senasib sepenanggungan satu sama lain ibarat satu tubuh. Jika ada yang terkena masalah maka yang lain turut merasakannya. Perasaan seperti inilah yang memunculkan reaksi kolektif dari para pekerja lain untuk bersama-sama melakukan pembelaan. Sebuah kelompok tumbuh dan berkembang dengan subur karena prinsip fundamental solidaritas "*all for one and one for all*".

### **2) *Independency***

*Independency* atau mampu berdiri sendiri mengandung pengertian merdeka atau berdaulat atau dengan kata lain kemerdekaan dari kontrol atau pengaruh dari pihak-pihak lain; tidak terikat atau bergantung kepada orang atau pihak tertentu; leluasa (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Dimana setiap pekerja harus mampu mandiri dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berjuang untuk peningkatan status, hak dan standar hidupnya selain itu setiap pekerja harus merdeka dari setiap ketidakadilan, pelecehan dan penyalahgunaan kekuasaan yang diterimanya.



### 3) *Democracy*

*Democracy* atau demokrasi berarti kerakyatan atau segala sesuatu mengenai rakyat; bersifat seperti rakyat; dapat diterima oleh orang kebanyakan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Mengandung pengertian pekerja harus mampu menentukan tujuan dan bentuk dari setiap tindakan atau kegiatannya. Hal ini dapat diterapkan dalam :

- a) Hubungannya dengan organisasi luar - *externally relationships* (organisasi pengusaha, pemerintah, partai politik dan sebagainya) dan dengan anggotanya sendiri - *internal relationships* (peningkatan kualitas tanpa memandang perbedaan yang ada).
- b) Adanya proses pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan setiap kegiatan atau tindakan dalam kurun waktu kedepan.

### 4) *Unity*

*Unity* atau kesatuan atau persatuan mengandung pengertian menjadi satu; memusatkan kepada satu tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Setiap pekerja harus saling bersatu dan dengan sendirinya akan menjadi kekuatan utama jika berada dalam satu kesatuan, solidaritas dan komitmen dari setiap anggotanya serta mampu menjaga hubungan yang harmonis. Dengan adanya persatuan maka setiap permasalahan yang timbul akan menjadi lebih ringan untuk diselesaikan secara bersama-sama selain itu pekerja bersatu untuk memperkuat posisi tawar pekerja baik secara sosial, ekonomi, politik maupun hukum sehingga dapat bertahan dari berbagai tekanan yang muncul kemudian.

### 5) *Responsibility*

*Responsibility* atau tanggung jawab adalah keadaan wajib untuk menanggung segala sesuatu dari tekanan sosial yang mengikat sesuai dengan kewajiban dan tugas yang dibutuhkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).



Setiap pekerja harus bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dilakukannya dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki demi keberhasilan tugas yang diberikan dan berani bertanggung jawab atas setiap resiko yang akan dihadapi.

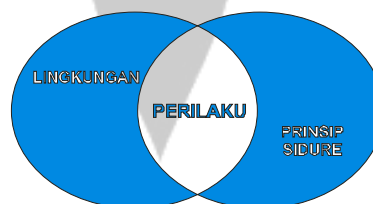
6) *Equality*

*Equality* atau kesetaraan atau persamaan mengandung pengertian serupa; seimbang; berada ditengah-tengah (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008).

Pekerja memiliki hak-hak yang sama untuk menegakkan, melindungi dan membela kepentingannya seperti hak untuk mendapatkan upah, perlindungan hukum, kesehatan dan lain sebagainya dan berusaha untuk mengembalikan nilai-nilai yang telah hilang seperti keamanan (*security*), keadilan (*justice*), kebebasan (*freedom*) dan keyakinan (*faith*). Nilai-nilai tersebut secara tegas dan melekat pada manusia dimana mereka menemukan martabatnya sebagai manusia (*human dignity*).

**II.6. Kesimpulan : Prinsip-prinsip SIDURE (*Solidarity, Independency, Democracy, Unity, Responsibility dan Equality*)**

Dari keenam prinsip-prinsip SIDURE ini akan membentuk karakter dari seorang pekerja. Bagaimana ia mampu untuk bersikap dan berperilaku, tidak hanya mampu memimpin dirinya sendiri namun juga mampu bekerjasama dengan lingkungan dimana ditempatkan. Untuk membentuk sikap pekerja dibutuhkan lingkungan yang sesuai. untuk itu dibentuklah lingkungan binaan yang diharapkan akan mampu mengakomodasi kedalam tatanan bentuk dan ruang sehingga akan menghasilkan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan.



**Gambar 2.1.** Hubungan Antara Prinsip-prinsip SIDURE dan Penciptaan Lingkungan Akan Membentuk Perilaku  
(Sumber : Analisis Penulis)



Pendekatan desain yang berorientasi pada perilaku manusia adalah suatu pendekatan yang menjadikan perilaku sebagai faktor terpenting untuk dipertimbangkan dalam mengawali proses perancangan. Pendekatan tersebut diperlukan untuk mencapai kesesuaian antara produk desain dan subjek pengguna karena derajat kesesuaian antara produk desain dan pengguna adalah indikator keberhasilan desain. Dalam hal ini pendekatan yang digunakan adalah transformasi filosofi *Solidarity, Independency, Democracy, Unity, Responsibility* dan *Equality* kedalam proses perancangan.

